

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembelajaran ialah Suatu Proses berkesinambungan Yang Wajib Terus Berjalan bersamaan dengan Umur Manusia. Pembelajaran yang bermutu serta bermutu pastinya hendak menciptakan sumber energi manusia yang bisa memaksimalkan kemampuan sumber energi yang lain yang terdapat di negaranya. Sesuatu organisasi, lembaga ataupun industri erat kaitannya dengan sumber energi manusia yang terdapat didalamnya. Dimana sumber energi manusia memegang kedudukannya yang berarti untuk seluruh aspek organisasi. Sumber energi manusia ialah bagian terutama dari sesuatu industri. Manajemen sumber energi manusia yang terdapat serta ada dalam sesuatu industri ialah aspek yang sangat berarti. Buat menghasilkan sumber energi manusia yang bermutu guru terletak pada baris terdepan, sebab guru langsung berhadapan dengan partisipan didik dalam penyampaian proses pendidikan. Guru Merupakan Satu Komponen manusiawi sebagai Proses belajar Mengajar, Yang Turut berfungsi sebagai usaha pembuatan Sumber Energi Manusia Yang potensial di Bidang Pembangunan. Oleh sebab itu guru yang ialah salah satu faktor dalam bidang pembelajaran wajib berfungsi secara aktif serta menempatkan perannya selaku tenaga professional, cocok dengan tuntutan warga yang terus menjadi tumbuh. Dalam realitasnya, keberhasilan sesuatu organisasi didetetapkan oleh kepemimpinan yang dibesarkan pada organisasi itu serta motivasi yang diberikan kepada anggota ataupun bawahannya buat

menggapai tujuan tersebut. Perihal ini diakibatkan sebab setiap pemimpin bisa membagikan pengaruh terhadap bawahannya. (Prasetyo dkk. 2020)

Pada sekolah yang berkualitas guru dan karyawannya bekerja dengan ulet dan tekun, berdisiplin, bersemangat dalam menjalankan tugasnya sebagai guru dan karyawan karena mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Oleh karena itu menanamkan sikap disiplin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seorang guru. Disiplin dalam sikap seorang guru penting sekali diterapkan karena disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan, tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Guru sebagai pemimpin akan tampak nyata dalam proses belajar mengajar. Agar perilaku guru ini berpengaruh baik terhadap proses belajar siswa-siswanya maka guru dituntut untuk memahami dan menghayati gaya-gaya atau teori-teori dasar kepemimpinan karena dengan hal demikian melalui cara, metode, gaya dalam memimpin tipe kepribadiannya akan nampak.

Pengaruh pertumbuhan globalisasi membuat tekanan persaingan bisnis terus menjadi ketat, banyak industri di Indonesia khususnya yang berbasis pembelajaran mengharuskan pegawainya untuk meningkatkan keunggulannya di seluruh bidang dalam pencapaian kinerja yang optimal. Dengan bertambahnya keunggulan dalam kinerja bisa jadi aspek berarti dalam meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi sebaliknya diamati banyak kasus dari sisi sumber energi pegawai yang dihadapinya semacam misalnya berkurangnya rasa asas kekeluargaan serta kegotong royongan dalam melakukan tugas serta

kewajibannya, lebih lagi rasa kepemilikan disiplin kerja selaku pegawai apalagi mulai sebagian telah luntur, terakhir ialah berkurangnya partisipasi kinerja dalam seluruh aktivitas. Perihal ini terjalin pastinya dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan, kompensasi, Disiplin Kerja, kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja. Kemajuan serta keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sepanjang mana pegawai tersebut sanggup serta ingin bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur serta bertanggung jawab hendak memastikan prestasi industri. Oleh sebab itu buat mengenali sepanjang mana kinerja para pegawai apalagi kepuasan kerja, periset mau mengenali gimana perilaku serta sikap pegawainya. (Ahmadi, 2018).

Kinerja memiliki beberapa pengertian yaitu sebuah fungsi dari motivasi, kecakapan, kemampuan, dan persepsi peranan. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Selain pengertian tersebut kinerja juga mempunyai definisi yaitu suatu pencapaian seorang pegawai terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. SMP Negeri 1 Sragen merupakan instansi pendidikan yang melayani masyarakat dalam mewujudkan layanan pendidikan terhadap masyarakat Kabupaten Sragen. Pengamatan awal dalam kondisi kepuasan kerja di SMP N 1 Sragen diindikasikan bahwa tenaga pendidik masih berada dalam kepuasan kerja yang kurang mendukung dan kurang baik. Masih ada keluhan dari tenaga pendidik mengenai kebijakan kinerja, lingkungan yang kurang

nyaman dimana pencahayaan kurang memadai, ruangan tidak rapi disertai banyak dokumen menumpuk, sirkulasi udara kurang memadai dan ruangan terlihat lembab.

Secara universal kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh faktor orang pegawai serta aspek organisasi. Lewat manajemen sumber daya manusia aspek kinerja bisa lebih ditunjukkan secara efisien serta efisien khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Secara teoritis suatu organisasi hendak sukses serta menggapai produktivitas tertentu, jika organisasi tersebut bisa membagikan motivasi individu- orang dalam organisasi, sehingga menumbuhkan kreativitas serta inisiatif. Kinerja pegawai ataupun karyawan banyak didukung oleh campuran kemampuan kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja serta kepuasan kerja para anggota organisasi.

Menurut Hiondardjo serta Utami (2019) Kinerja suatu organisasi hendak meningkat apabila terdapat kerjasama dan jalinan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan tingkatan kinerja pegawai hendak tingkatan kinerja organisasi. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang diucap dengan kinerja. Kinerja ialah hasil kerja seseorang karyawan sejauh periode tertentu dibandingkan dengan berbagai bisa jadi misalnya standard, target ataupun sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja Adalah penampilan hasil karya personel dalam sesuatu organisasi. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel.

Menurut Fauzi (2017) Kepemimpinan merupakan keahlian pimpinan dalam melaksanakan kedudukan kepemimpinan(pengaruhi oranglain ataupun kelompok) buat menggapai tujuan organisasi. Kepemimpinan pula bisa dikatakan pengaruh komunikasi langsung antar orang dalam suasana tertentu buat menggapai satu ataupun sebagian tujuan tertentu. Dalam mengetuai suatu organisasi sekolah, kepala sekolah bisa menekankan salah satu wujud ataupun sikap kepemimpinan yang terdapat. Keberadaan sekolah selaku organisasi pembelajaran hendak mempengaruhi terhadap sikap kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan. Sebab sekolah yakni lembaga yang bertabiat zona serta unik. Bertabiat zona sebab sekolah selaku organisasi ada bermacam ukuran, bertabiat unik sebab sekolah mempunyai fakta diri tertentu yang tidak dipunyai oleh organisasi lain. Sehingga keberhasilan sekolah yakni keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Kurniasari (2018) Kinerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja yakni aspek internal yang perlu pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat berarti buat pertumbuhan organisasi, digunakan sangat utama buat memotivasi pegawai biar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja yakni uraian dan kemauan orang mentaati peraturan yang dibuat industri dan aturan- ketentuan social yang berlaku. Melalui disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, sampai terus jadi besar kinerja yang hendak diperoleh. Selain itu, disiplin kerja di SMP N 1 Sragen belum mencapai target keinginan pemimpin karena masih ditemukan tenaga

pendidik yang tidak mampu bekerja secara professional seperti cara berpakaian tidak rapi atau tidak sesuai jadwal, datang terlambat, dan tidak ikut briefing ataupun rapat harian. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak terhadap kinerja tenaga pendidik yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Sehingga SMP Negeri 1 Sragen untuk menanggulangi masalah tersebut saat ini sedang merencanakan program peningkatan disiplin kerja terhadap tenaga pendidik yang mana salah satu faktor disiplin kerja dinilai dari tingkat kinerja tenaga pendidik sehingga kinerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk diteliti.

Menurut S.P Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dibutuhkan pula kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan produktivitas perusahaan juga meningkat. Oleh sebab itu, maka faktor lain yang akan dibahas di penelitian ini adalah kompensasi yang merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2009), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) membuktikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan sudah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Kebanyakan dari hasil penelitian tersebut adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) dengan hasil pengujian hipotesis berupa hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,287. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Ronald sukwadi dan Yonathan (2014) memberi hasil yang berbeda. Hasil dari penelitian mereka menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan besar koefisien korelasi -0,411. Dari beberapa uraian tersebut maka perlu adanya penelitian terikat pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, untuk menguji kembali guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kasus lain yang dialami guru di Sekolah berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasa kurang untuk para guru saat ini ini. Kepuasan kerja ialah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya baik bahagia ataupun tidak bahagia selaku hasil interaksi pegawai dengan area pekerjaannya, ataupun perilaku mental yang ialah hasil evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya. Tiap orang mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda- beda cocok dengan sistem nilai- nilai yang berlaku pada dirinya. Terus menjadi banyak aspek- aspek

dalam pekerjaan yang cocok dengan kemauan orang tersebut, hingga terus menjadi besar tingkatan kepuasan yang dirasakannya, kebalikannya terus menjadi sedikit aspek- aspek dalam pekerjaan yang cocok dengan kemauan orang, hingga terus menjadi rendah tingkatan kepuasan yang dirasakannya (Alwan dan Djastuti 2018).

Salah satu aspek yang pengaruhi kepuasan kerja berbentuk kompensasi, kompensasi ialah seluruh wujud imbalan ataupun balas jasa yang diberikan oleh industri serta diterima oleh para pegawai atas kerja yang sudah dicoba (Permana, 2018). Berbagai wujud kompensasi yang diberikan oleh organisasi bisa berbentuk asuransi kesehatan, pendapatan, tunjangan jabatan, serta tunjangan kinerja ataupun wujud penghargaan yang lain cocok dengan tujuan organisasi. Apabila organisasi mau menciptakan kinerja pegawai yang bermutu, hingga organisasi wajib mempraktikkan kompensasi yang seseuaidengan hasil yang diberikan, sehingga hendak memastikan keberhasilan suatu organisasi.

Dengan terdapatnya kompensasi yang mencukupi, hingga seseorang karyawan hendak termotivasi dalam penerapan pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta berupaya menanggulangi kasus yang terjalin. Dalam industri swasta kompensasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. sistem kompensasi yang baik merupakan yang sanggup menjamin kepuasan para karyawan, sehingga organisasi hendak mendapatkan, memelihara dan mempekerjakan beberapa karyawan yang dengan bermacam

perilaku serta sikap positif bekerja dengan produktif untuk kepentingan organisasi (Alwan serta Djastuti, 2018).

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan diatas Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui **“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*”** (*Studi Kasus Guru dan Karyawan Di SMP Negeri 1 Sragen*)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti dapat melakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi.
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Objek Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi objek Penelitian terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek- aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya. Juga dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan menyusun skripsi dengan membagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi dan tujuan penulisan skripsi. Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari Tinjauan Pustaka terdiri atas tinjauan teori, penelitian terdahulu, hipotesis, kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang Metode Penelitian terdiri atas jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari Hasil Penelitian dan Persembahan yang terdiri atas, sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri atas kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN